

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU



**Samostudium jako nástroj dalšího
profesního růstu pedagogů**

Závěrečná bakalářská práce

Autor práce: Mgr. Jana Žaludová

Obor: Školský management

Forma studia: kombinované

Vedoucí práce: PhDr. Eva Koberová

Datum odevzdání práce: 21.11. 2008

Bibliografický záznam

Žaludová, Jana. *Samostudium jako nástroj dalšího profesního růstu pedagogů: bakalářská práce*. Praha : Karlova univerzita, Fakulta pedagogická, Centrum školského managementu, 2008. Vedoucí diplomové práce PhDr. Eva Koberová.

Resumé

Bakalářská práce „Samostudium jako nástroj dalšího profesního růstu pedagogů“ pojednává o problematice samostudia, důležité součásti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků spadající do profesního růstu zaměstnanců.

Přináší informace o přístupu učitelů a ředitelů k otázkám samostudia a čerpání volných dní k tomu stanovených právními předpisy. V závěru je navržen soubor kritérií pro sledování a vyhodnocování procesu samostudia, aby bylo efektivní formou dalšího vzdělávání prospěšnou jak učiteli, tak i škole.

Summary

Bachelor works „ Self-study as an implement of additional profession pedagogical growth" treat of self-study questions, of the important parts in additional education of pedagogues, which are connected with profession pedagogical growth.

It involves the information about the teachers and headmaster and their relation to the self-study questions and to using of free days, as directed by the legal enactments. There are designed the criterion files for monitoring and scoring of self-study process to be an efficient form for additional education useful for teachers and as well as for the school.

Klíčová slova

Profesní růst, další vzdělávání pedagogických pracovníků, samostudium, autoregulace, sebevzdělávání, celoživotní učení, efektivita vzdělávání.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a použila jen prameny uvedené v seznamu literatury.

V Praze 15.listopadu 2008

Mgr. Jana Žaludová*

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Evě Koberové za vedení, připomínky a cenné rady, které velmi přispěly k úspěšnému dokončení mé práce. Dále také Bc. Janě Schierlové za překlad do cizího jazyka a Tomáši Tichému za pomoc s grafickou podobou práce.

Obsah

Obsah.....	5
1 Úvod.....	7
2 Cíl práce.....	8
3 TEORETICKÁ ČÁST.....	9
3.1 Profesní růst.....	9
3.1.1 Profesní dráha učitelů.....	9
3.2 Pojem další vzdělávání pedagogických pracovníků a jeho cíle.....	11
3.3 Formy vzdělávacích aktivit.....	12
3.3.1 Samostudium jako nedílná součást DVPP.....	13
3.4 Vymezení DVPP a samostudia v právních předpisech.....	14
3.4.1 Často kladené otázky k problematice samostudia.....	17
3.5 Efektivita DVPP a její vyhodnocování.....	20
3.5.1 Faktory ovlivňující efektivitu DVPP.....	20
3.5.2 Kvalita DVPP a samostudia.....	21
3.5.3 Hodnocení efektivity dalšího vzdělávání.....	21
3.5.4 Hodnocení efektivity samostudia.....	23
3.6 Vedení školy a DVPP.....	24
3.6.1 Role vedení školy.....	24
4 EMPIRICKÁ ČÁST.....	26
4.1 Výzkumné šetření.....	26
4.1.1 Cíl výzkumného šetření.....	26
4.1.2 Výzkumný problém.....	26
4.1.3 Předpoklady.....	26
4.2 Metody šetření.....	27

4.3	Vzorek šetření.....	27
4.4	Výsledky a interpretace a výsledků šetření.....	28
4.4.1	Výsledky a interpretace výsledků dotazníkového šetření.....	28
4.4.1.1	Interpretace výsledků vzhledem k předpokladům.....	39
4.4.2	Výsledky a interpretace výsledků zjištěných metodou řízeného rozhovoru	40
4.4.2.1	Interpretace výsledků vzhledem k předpokladům.....	41
4.4.3	Výsledky a interpretace výsledků obsahové analýzy výročních zpráv.....	42
4.4.4	Závěrečné shrnutí výsledků.....	45
5	Návrh kritérií pro hodnocení samostudia.....	47
5.1	Návrh kritérií pro učitele.....	48
5.2	Návrh kritérií pro vedení školy.....	48
5.3	Možnosti využití navržených kritérií.....	49
6	Závěr.....	50
7	Použitá literatura.....	51
8	Seznam příloh.....	53
9	Přílohy.....	54

1 Úvod

Téma závěrečné bakalářské práce jsem si vybrala na základě dlouholetého zájmu o problematiku dalšího vzdělávání pedagogů. Vzhledem ke své praxi mohu na toto téma nahlížet z několika úhlů pohledu. Pohled učitelský, pohled vedení školy, pohled účastníka vzdělávacích akcí i pohledu lektora dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP). Nedílnou součástí všech mých dosavadních pohledů na DVPP bylo aktivní samostudium. Ve své bakalářské práci bych ráda zmapovala samostudium v kontextu profesního růstu pedagogů.

2 Cíl práce

V současné době probíhající reforma školství a postupné zavádění školních vzdělávacích programů do jednotlivých ročníků a stupňů škol klade na učitele velké nároky. Cílem je pozměnit způsob výuky, metody a formy vyučování tak, abychom naše žáky vybavili kompetencemi potřebnými pro jejich budoucí studium a život. Abychom mohli své žáky kompetencím naučit, musíme my učitelé být těmito kompetencemi vybaveni. Potřebné změny ve školství může zajistit pouze soustavně se vzdělávající učitel. Jde o náročný proces, který nelze učitelům předat pouze v průběhu seminářů. Je zapotřebí iniciativa samotných učitelů, jejich průběžné samostudium doplňující vzdělávací akce a sebereflexe ve vyučovacím procesu.

Jako pedagog i ředitelka školy vnímám samostudium jako podstatnou část vlastního profesního růstu i vzdělávání mého pedagogického sboru, ale prozatím se mi jen částečně daří dosáhnout potřebného efektivního samostudia učitelů. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla ve své bakalářské práci zabývat problematikou samostudia.

Cílem mé práce je navrhnout kritéria pro vyhodnocování samostudia, aby bylo přínosné nejen pro učitele samotného, ale i pro jeho zaměstnávající organizaci. Dle mého názoru v případě, že budou ředitelé škol přesvědčeni o přínosu a efektivním využití volných dnů určených k samostudiu, budou se více podílet na obsahu samostudia pedagogů a zároveň budou vstřícnější k poskytování vyššího počtu volných dní nejen o vedlejších prázdninách. Zpracování kritérií bude předcházet šetření, ve kterém se zaměřím na zjištění, jak je v aktuální školské praxi samostudium praktikováno a využíváno.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 *Profesní růst*

V současné době se neustále setkáváme s rostoucími nároky na zvyšování výkonnosti jednotlivců. Jedním z úkolů zaměstnavatele je svým zaměstnancům vytvořit podmínky pro jejich profesní růst. Zaměstnanci se většinou zajímají o to, jak mohou využít svůj potenciál, jaké příležitosti k učení mají, jak se mohou dále zdokonalovat. Kariéra může být jedním z hnacích motorů zaměstnance, i když každý má o jejím průběhu jinou představu a měří svůj úspěch podle jiných hodnot. Manažer firmy by měl počítat s profesním i kariérovým rozvojem u daného zaměstnance. Potřebné je zjištění, co je pro zaměstnance v zaměstnání nejdůležitější, jak mohou svou profesní dráhu ovlivňovat. Důležitost pak klademe na vedení zaměstnance k jeho vlastní zodpovědnosti za svůj rozvoj. V průběhu života postupujeme jednotlivými fázemi své profesní kariéry. Pokud ji chceme ovlivňovat, měli bychom si stanovit plán svého profesního rozvoje, jehož obsahem by mělo být určení krátkodobých a dlouhodobých cílů. Vhodné je zamyšlení nad překážkami, které nás mohou potkat. Toto uvědomění nám pomůže předem odhalit nesplnitelné cíle. Praktické je stanovit si termíny pro vyhodnocení jednotlivých fází, jsou často efektivním prostředkem při dosahování potřebných cílů.

Současná společnost předpokládá značnou flexibilitu po celou dobu profesionální a životní dráhy a také ochotu na své kariéře pracovat, zejména pak vůli k dalšímu sebevzdělávání v průběhu celého života.

3.1.1 **Profesní dráha učitelů**

Pokud se zaměříme na profesní dráhu učitelů, rozlišujeme několik fází:

- ^ „Volba učitelské profese - studium učitelství
- ^ Profesní start
- ^ Profesní adaptace (první roky praxe) - individuálně odlišná délka této fáze
- ^ Profesní vzestup (kariéra)
- ^ Stabilizace
- > Profesní migrace X Vyhoření" (Průcha, 1997, s. 198)

V průběhu kariéry (fáze profesního vzestupu) učitelé často spatřují motivaci v dosahování určitých pozic:

- > Výchovný poradce či školní metodik prevence
- > Vedoucí předmětové komise
- ^ Zástupce ředitele
- > Ředitel
- > Školní inspektor

První čtyři fáze, a tudíž i dosahování jmenovaných pozic je úzce spjato s různými formami dalšího vzdělávání. Další vzdělávání je jedním ze základních předpokladů dobrého výkonu v jakékoliv profesi, také i v té učitelské.

3.2 Pojem další vzdělávání pedagogických pracovníků a jeho cíle

Pojem další vzdělávání je nedílnou součástí celoživotního učení každého člověka. Má mnoho odlišných názvů a příbuzných pojmů, které povětšinou souvisí s typem organizace, kde se odehrává. Další vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) můžeme vnímat jako podsystem vzdělávací soustavy, mělo by být přínosem pro učitele, žáky i školu a její klima. DVPP je nedílnou součástí profesionálního rozvoje nebo růstu pedagogů.

Kohnová a kol. (Kohnová, 1995, s. 7) charakterizují další vzdělávání učitelů jako:

- 1) „Systematický, nepřetržitý a koordinovaný proces, který navazuje na pregraduální vzdělání a trvá po celou dobu učitelské profesionální kariéry
- 2) Celoživotní rozvíjení profesních kompetencí učitele a osobnostní rozvoj učitele
- 3) Základní předpoklad transformace školství
- 4) Nejefektivnější formu vyrovnávání obsahu i metod vzdělávání a výchovy ve školství s rychlými proměnami v hospodářsko-technickém i kulturně-sociálním kontextu"

Cíle dalšího vzdělávání můžeme definovat velmi široce. Mezi ty obecné patří zejména zdokonalování profesionální dovednosti učitele, vnitřní rozvoj škol, zdokonalování vyučovacího procesu a osobní vývoj učitele. Pokud bychom je chtěli formulovat konkrétněji, popsali bychom přímo přínos pro jednotlivce, který by měl odrážet rozvoj kompetencí učitele. Učitelé charakterizují DVPP jako proces spojený s nabýváním dovedností, získáváním zkušeností, ale především s inovováním a lepším zvládáním praxe. Hlavním cílem dalšího vzdělávání by měla být změna = profesionalizace učitele.

3.3 Formy vzdělávacích aktivit

Mezi formy dalšího vzdělávání můžeme zařadit veškeré systematické, plánovité kroky, které podporují profesní rozvoj učitele. Dle odborné literatury (Lazarová, 2006) mezi hlavní formy vzdělávacích akcí patří:

- > Přednáška
- > Školení
- > Seminář
- > Kurz
- > Výcvik
- > Dílna

Dále můžeme DVPP dělit z pohledu času na formy krátkodobé (jednorázové akce) či dlouhodobé (opakující se, navazující). Z pohledu místa konání na akce konající se ve škole a mimo školu. Podle cílové skupiny na vzdělávání určené jednotlivci, či celému pedagogickému sboru.

Vyhláška č. 317/2005 Sb. ze dne 27. července 2005, o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, upravuje následující druhy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků:

- a) studium ke splnění kvalifikačních předpokladů
- b) studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů
- c) studium k prohlubování odborné kvalifikace

Pro profesní růst učitelů jsou velmi důležité také další aktivity výše nepopsané, jež nedílně patří k dalšímu profesnímu vzdělávání učitelů: diskuze a výměna zkušeností mezi kolegy, hospitace u kolegů, návštěva jiné školy apod. V neposlední řadě, by veškeré tyto aktivity mělo doplňovat samostudium pedagogů.

3.3.1 Samostudium jako nedílná součást DVPP

Samostudium je úroveň učení, při které se sám učitel stává aktérem svého procesu učení. Vychází ze snahy dosáhnout určitých cílů (znalostí, dovedností). Iniciuje a řídí tím své úsilí, volí učební strategie apod. Patří do oblasti autoregulace, jež zahrnuje procesy, ve kterých se uplatňuje proces řízení sebe samého. Jedná se o způsob projektování životní cesty.

Chce-li člověk řídit změny svého učení sám, musí být splněny určité předpoklady. Hlavním předpokladem je motivace. Jedná se o souhrn hybných činitelů zahrnující různé druhy pobídek jak vnějších, tak i vnitřních. Právě ony způsobují tlak, který nutí jedince k činnosti.

Vnější podmínky:

- > dosažení určitého cíle
- > pobídka jiné osoby
- > potřeba sociálního styku

Vnitřní podmínky:

- ^ potřeba poznávací
- > touha získat pocit důležitosti a hodnoty před sebou samým (seberealizace)
- ** potřeba vlastního zážitku, pocit uspokojení při činnosti
- ^ nebo jen potřeba činnosti

Vnitřní podmínky jsou spjaty většinou s podmínkami vnějšími. Postupem času se schopnost sebevzdělávání zdokonaluje. Učíme se dovednostem a postupům, jak řídit své vlastní učení.

Motivace k sebevzdělávání, tedy i samostudiu je ovlivněna osobnostními rysy, věkem, kariérním postupem, pohlavím, zkušenostmi s dalším vzděláváním, osobním a rodinným kontextem i úrovní vzdělávací politiky.

Samostudium patří do kategorie průběžného vzdělávání, jež je zaměřeno na aktuální teoretické a praktické otázky související s procesem vzdělávání a výchovy.

"Velmi často je samostudium udávané jako nejčastější forma dalšího vzdělávání, avšak zároveň není příliš oblíbená. „(Lazarová, Prokopová, 2004)

3.4 Vymezení DVPP a samostudia v právních předpisech

Základní povinnosti zaměstnavatele spojené s dalším vzděláváním zaměstnanců upravuje desátá část zákoníku práce č. 262/2006 Sb., péče o zaměstnance.

„HLAVA II

ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

§ 227

Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména

- a) zaškolení a zaučení,
- b) odbornou praxi absolventů škol,
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace."

Další náležitosti k odstavcům a-d upravují § 228 - 235.

Dále jsou povinnosti ze strany zaměstnavatele ve školství spojené s dalším vzděláváním specifikovány v zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) v části patnácté Ředitel školy a školské zařízení a školská rada, kde v § 164 a 165 mezi povinnostmi ředitele nalezneme následující povinnosti přímo související s DVPP:

- ^ „ředitel školy a školského zařízení odpovídá za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání a školských služeb
- ^ vytváří podmínky pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a pro práci školské rady, pokud se podle tohoto zákona zřizuje"

Veškeré náležitosti spojené s dalším vzděláváním pedagogických pracovníků jsou zakotveny v první části hlavy IV. zákona o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů č. 563/ 2004 Sb., takto:

„Další vzdělávání a kariérní systém pedagogických pracovníků škol zřizovaných ministerstvem, krajem, obcí a svazkem obcí

§ 24

Další vzdělávání pedagogických pracovníků

(1) Pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci.

(2) Pedagogičtí pracovníci se mohou účastnit dalšího vzdělávání, kterým si zvyšují kvalifikaci. Zvýšením kvalifikace se podle zvláštního právního předpisu rozumí též její získání nebo rozšíření.

(3) Ředitel školy organizuje další vzdělávání pedagogických pracovníků podle plánu dalšího vzdělávání, který stanoví po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem. Při stanovení plánu dalšího vzdělávání je nutno přihlížet ke studijním zájmům pedagogického pracovníka, potřebám a rozpočtu školy.

(4) Další vzdělávání pedagogických pracovníků se uskutečňuje

a) na vysokých školách, v zařízeních dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních (dále jen „vzdělávací instituce“) na základě akreditace udělené ministerstvem,

b) samostudiem,

c) dalším vzděláváním zdravotnických pracovníků podle zvláštního právního předpisu v případě učitelů zdravotnických studijních oborů.

(5) Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání podle odstavce 4 písm. a) je osvědčení vydané vzdělávací institucí, která další vzdělávání pořádala.

(6) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem druhy a podmínky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení. Ministerstvo vnitřně stanoví prováděcím právním předpisem druhy a podmínky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení pro pedagogické pracovníky škol zřizovaných Ministerstvem vnitřně.

(7) K dalšímu vzdělávání uvedenému v odstavci 4 písm. b) pedagogickým pracovníkům přísluší volno v rozsahu nejvýše 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody; dobu čerpání volna určuje ředitel školy. Za dobu čerpání

tohoto volna přísluší náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu. Trvá-li pracovní poměr jen část školního roku, přísluší za každý měsíc trvání pracovního poměru jedna dvanáctina volna podle věty první. Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah volna podle věty první. Nevyčerpané volno či jeho poměrná část bez dalších nároků zaniká."

Druhy a podmínky DVPP jsou podrobněji stanoveny MŠMT vyhláškou č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění vyhlášky č. 412/2006 Sb.

Ve vyhlášce č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy, v části třetí Výroční zpráva o činnosti škol v § 7 (Obsah a zpracování výroční zprávy o činnosti školy) nalezneme v odstavci 1 f) povinnost začlenit do výroční zprávy mimo jiné i údaje o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

Pedagogičtí pracovníci mají sice ze zákona povinnost dále se vzdělávat, ale absolvování kurzů a využití nových poznatků v praxi nemá v současné době významnější vliv na jejich finanční ohodnocení. Když se učitel nevzdělává, jeho kariéru to neohrožuje. Situaci by prospělo, kdyby se podařilo do systému kariérního růstu zapracovat další vzdělávání tak, aby učitelé, kteří aktivně rozvíjejí své profesní dovednosti a také je aplikují do své praxe, byli finančně náležitě ohodnoceni.

3.4.1 Často kladené otázky k problematice samostudia

Při výkladu zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, se k problematice samostudia naskytla velká řada problematických otázek ze strany pedagogů i vedení škol. Některé z nich v následující pasáži objasníme s využitím materiálu Mgr. Michala Trundy. (Trunda, 2007, s. 32-34)

„Volno k samostudiu - § 24 odst. 7

Je pracovním úrazem úraz, který se stane pedagogickému pracovníku v době pracovního volna poskytnutého k samostudiu podle § 24 odst. 7 zák. c. 563/2004 Sb. ?

Pracovním úrazem je úraz, ke kterému došlo u zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, viz ustanovení § 366 odst. 1 zákoníku práce. Volno k samostudiu je z hlediska pracovněprávního překážkou v práci, při které náleží pedagogickému pracovníkovi pracovní volno s náhradou platu. Úraz utrpěný v době volna k samostudiu podle § 24 odst. 7 zák. č. 563/2004 Sb. nemůže být proto pracovním úrazem, neboť není splněn jeden ze znaků pracovního úrazu, a to plnění pracovních úkolů nebo přímá souvislost s ním.

Může ředitel školy stanovit náplň samostudia a kontrolovat její plnění?

Ředitel školy nemá právo určit zaměstnanci obsah vzdělávání, ale na druhé straně má právo vědět, zda volno bylo využito k samostudiu a znát rámcově obsah samostudia, protože při stanovení plánu dalšího vzdělávání má mimo jiné přihlížet ke studijním zájmům pedagogického pracovníka, srov. § 24 odst. 3 zákona č. 563/2004 Sb.

V jakém rozsahu náleží volno k samostudiu při kratší pracovní době?

Od 1. 12. 2005 platí, že při sjednání nebo povolení kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah volna k samostudiu (tzn., že při polovičním úvazku přísluší pedagogickému pracovníkovi 6 dnů volna k samostudiu, při čtvrtinovém úvazku 3 dny apod.).

Je možný převod volna k samostudiu do dalšího školního roku?

Volno k samostudiu je vázáno na školní rok. Převod do dalšího školního roku zákon neumožňuje. Z ustanovení § 24 odst. 7 zákona vyplývá, že nevyčerpané volno či jeho poměrná část bez dalších nároků zaniká.

Co jsou vážné provozní důvody?

Zákon č. 563/2004 Sb., ani žádný jiný právní předpis včetně zákoníku práce, který rovněž používá tento pojem, nestanoví, co jsou vážné provozní důvody. Pojem vážné provozní důvody nelze s ohledem na rozmanitost pracovních činností blíže specifikovat. Záleží vždy na konkrétním pracovišti a podmínkách jeho provozu (za vážný provozní důvod lze považovat důvod, který je na úkor výchovy a vzdělávání). Při vymezování provozních důvodů musí ředitel školy respektovat příslušné § zákoníku práce, týkající se překážek v práci.

Lze volno k samostudiu uložit v době školních prázdnin?

Školní prázdniny jsou součástí školního roku a vztahují se na žáky nikoliv pedagogické pracovníky. Ti jsou v době školních prázdnin povinni plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru, pokud nečerpají dovolenou nebo jiné pracovní volno, a proto místo plnění pracovních povinností jim ředitel školy může určit čerpání volna k samostudiu. Vhodnou dobou pro čerpání volna k samostudiu jsou zejména vedlejší prázdniny.

Mohou volno k samostudiu čerpat důchodci?

Pedagogičtí pracovníci, kteří jsou poživateli důchodů (starobní, invalidní) a vykonávají výdělečnou činnost v pracovněprávním vztahu, mají stejná práva a povinnosti

jako ostatní zaměstnanci. To znamená, že pokud jsou ke škole nebo školskému zařízení v pracovním poměru, přísluší jim volno k samostudiu v rozsahu 12 pracovních dnů, popř.jeho odpovídající části, netrval-li jejich pracovní poměr po celý školní rok, nebo mají-li sjednání nebo povolenou kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.

Mají pedagogičtí pracovníci v době volna k samostudiu nárok na zvýhodněné stravování?

Pedagogičtí pracovníci, kteří jsou zaměstnanci škol a školských zařízení zřizovaných ministerstvem, kraji a obcemi, mají nárok na jedno hlavní jídlo během směny za sníženou úhradu za podmínek stanovených vyhláškami č. 430/2001 Sb. a č. 84/2005 Sb. Jednou z těchto podmínek je, že přítomnost zaměstnance v práci během této směny trvá alespoň 3 hodiny. Jde o odpracovanou směnu. Volno k samostudiu je překážkou v práci, nárok na zvýhodněné stravování tudíž nevzniká.

Je možné určit dobu čerpání dovolené na zotavenou na dobu, kdy pedagogický pracovník čerpá volno k samostudiu?

Ne, zaměstnavatel určuje jak dobu čerpání dovolené na zotavenou, tak dobu čerpání volna k samostudiu a musí zvolit jednu z těchto variant."

3.5 Efektivita DVPP a její vyhodnocování

Efektivní další vzdělávání by mělo mít konkrétní dopady do praxe a mělo být impulsem ke změnám a inovacím v práci učitele a celé školy. Pokud se učitel účastní dalšího vzdělávání, neznamená to ještě, že bude inovativní, schopný... Efektivita vzdělávání je podmíněna množstvím faktorů na úrovni škol i jedinců v nich.

Efektivní vzdělávání vyhodnotíme až v průběhu času, kdy můžeme reflektovat přínos pro učitele, žáky a školu. Poněvadž je DVPP financováno z prostředků škol, měla by škola vyhodnocovat efektivnost vynaložených prostředků a sledovat, zda se přínos vzdělávacích akcí projevil na kvalitě práce učitele, na jeho chování, názorech a postojích. Je to proces dlouhodobý a naskýtá několik problematických otázek.

- > Jak dlouho trvá, než se změny projeví?
- > Budou tyto změny trvalé?
- > Jak dlouhé a časté má být pozorování učitele?
- > Kdo je nejlepším pozorovatelem?

3.5.1 Faktory ovlivňující efektivitu DVPP

Sledovat můžeme okolnosti a podmínky, za nichž může opravdu efektivní vzdělávání probíhat. Efektivita DVPP je výsledkem působení mnoha faktorů.

Vzdělávání učitelů je ovlivněno celospolečenským klimatem, školskou politikou a oblastními podmínkami pro další vzdělávání učitelů. Na kvalitě DVPP se podílí dostupnost a kvalita nabídky, organizace vzdělávacích akcí, užitečnost pro praxi, práce i připravenost a osobnost lektora i vzdělávací metody a formy.

Další důležité faktory ovlivňující kvalitu vzdělávání vychází ze školního prostředí. Pánování a řízení DVPP, resp. profesního růstu ze strany vedení školy, motivace zaměstnanců, podpora vzdělávání, distribuce kvalitní nabídky, realizace vzdělávacích aktivit, evaluace, klima školy - zejména kvalita spolupráce pedagogů, podmínky pro uplatňování poznatků v praxi.

Poslední skupinou okolností ovlivňující efektivitu DVPP je přístup učitele samého. Jeho vzdělávací potřeby, osobnostní rysy, vnitřní motivace, kariéra, okolnosti jeho volby vzdělávací akce i zkušenosti z předchozího vzdělávání.

3.5.2 Kvalita DVPP a samostudia

Kvalitu samostudia ovlivňují stejné faktory, jež ovlivňují i ostatní formy dalšího vzdělávání. Některé z nich se ale na kvalitě samostudia podílí více.

Na úrovni školské politiky se jedná o podporu samostudia zakotvením v příslušném zákoně.

Na úrovni školského prostředí je samostudium ovlivněno přístupem vedení školy i ostatních kolegů, zájmu vedení o vzdělávací potřeby jednotlivce, podpora a ohodnocování vzdělávání.

Úroveň učitele samotného se na kvalitě samostudia odráží nejvíce. Hlavním faktorem je uvědomění si svých vlastních vzdělávacích potřeb a zájmů, vnitřní motivace učitele, jeho touha po poznání, zdokonalování a aplikaci nových poznatků. Schopnost a ochota sebevzdělávat se dále souvisí s personálními složkami inteligence - s otevřeností k učení, sebehodnocením a sebeřízením. Také s charakterovými vlastnostmi - s odpovědností, svědomitostí, pílí apod.

3.5.3 Hodnocení efektivity dalšího vzdělávání

Důležitá je role manažerů jak při analýze vzdělávacích potřeb, tak při motivaci zaměstnanců ke vzdělávání a stanovování cílů vzdělávání. Pokud bychom tyto fáze vzdělávání zanedbali, bylo by velmi problematické vůbec se o hodnocení efektivity vzdělávání pokoušet.

Aplikovala jsem kategorizaci (Brázdová, 2008), kterou jsem upravila pro podmínky školství.

Vzdělávání pak můžeme hodnotit na čtyřech základních úrovních:

Hodnocení reakce účastníků vzdělávání

Měření reakce účastníka nebo jeho spokojenosti představuje nejčastější hodnoticí metodu. Oblíbenost této metody je dána tím, že se provádí poměrně snadno a umožňuje snadný sběr dat a analýzu. Hodnocení se většinou provádí metodou dotazníku na konci semináře, kdy lektori žádají účastníky o vyjádření k obsahu, k použitým metodám, k lektorovi, ke službám apod. Z této zpětné vazby jen těžko posoudíme, zda se účast na vzdělávací akci odrazí v práci pedagog.

Hodnocení míry získaných vědomostí a dovedností

Hodnocení, co se účastník vzdělávání během něho naučil. Množství látky naučené ve vzdělávání je dalším poměrně snadným druhem hodnocení. Na této úrovni navazuje hodnocení především na jasně definované cíle vzdělávání. Obvykle se provádí na začátku a po skončení vzdělávání. Vhodnou metodou této úrovně jsou různé druhy testů a zkoušek, závěrečných prací, apod. Těmito metodami hodnocení často končí vzdělávacích aktivity kvalifikačního a rekvalifikačního charakteru.

Hodnocení změny pracovního chování, využití poznatků v praxi, transfer do praxe

Informace, zda došlo k pozorovatelné změně chování způsobené vzděláváním. Vzdělávání se totiž může účastníkovi líbit, může úspěšně složit test, a přesto jeho výkon na pracovišti není příznivě ovlivněn. Z hlediska organizace, která vzdělávání financuje, jsou dovednosti přenesené na pracoviště považovány za nejdůležitější. Hlavní metodou na této úrovni je hodnocení výkonu účastníka. Klíčovou roli v hodnocení efektivity zde mají ředitelé, kteří jsou zodpovědní za posouzení transferu poznatků do praxe.

Hodnocení výsledků vzdělávání a jeho vlivu na organizaci

Hodnocení na této úrovni je považováno za nejobtížnější, protože jde fakticky o měření vlivu vzdělávání na školní klima. Hodnocení má odpovědět prokazatelně na otázku: "Došlo ke změně efektivity organizace?" Přes všechny obtíže spojené s měřením účinnosti na efektivitu organizace je třeba se těmito problémy seriózně zabývat. Minimálně můžeme u jakékoliv vzdělávací aktivity určit, jaký ukazatel by vzdělávání mohlo ovlivnit a následně jej sledovat. Možnými nástroji jsou hospitace, pozorování, evaluační dotazníky apod.

Hodnocení efektivity vzdělávání je poslední fází vzdělávacího cyklu. Je k ní třeba přistupovat komplexně ve vazbě na ostatní fáze vzdělávání a to především analýzu vzdělávacích potřeb, stanovování cílů a motivaci ke vzdělávání. Hledání hodnotících nástrojů a to především na úrovni transferu získaných vědomostí a dovedností však nekončí a je trvalou nedílnou součástí managementu.

3.5.4 Hodnocení efektivity samostudia

Při hodnocení efektivity samostudia se zaměřujeme na hodnocení míry získaných poznatků, jejich využití v praxi i změny pracovního chování samostudujícího. Také školní klima by mělo být samostudiem pedagogů pozitivně ovlivněno. K hodnocení samostudia můžeme užít stejné nástroje jako pro příslušné hodnocení vzdělávání ve výše jmenovaných úrovních (dotazník, test, hospitace, pozorování).

Momentálně zákon řediteli školy neumožňuje kontrolovat náplň samostudia ve volných dnech k tomu určených, ale vzhledem k tomu, že má ředitel vytvářet podmínky pro profesní rozvoj svých zaměstnanců a je odpovědný za efektivní čerpání finančních prostředků, je příhodné, aby sledoval nejen efektivitu vzdělávání, ale i samostudia, které je nedílnou součástí a odráží se na kvalitě vyučovacího procesu.

3.6 Vedení školy a DVPP

Jedním z pilířů kvality školy je profesionální rozvoj zaměstnanců, za který ze zákona zodpovídá ředitel školy. Zaměření na profesní růst lidí v organizaci je cestou ke změně organizace. Míra pozornosti věnovaná DVPP je ve školách rozdílná. Je ovlivněná typem školy, jejím umístěním, velikostí pedagogického sboru a finančními možnostmi školy. Nejvíce se odvíjí od postoje vedení školy k problematice DVPP.

3.6.1 Role vedení školy

Řízení profesního růstu, dalšího vzdělávání učitelů a podpora učícího se klimatu ve škole je jedním z důležitých úkolů vedení školy. Role vedení školy v oblasti profesního růstu zaměstnanců je velmi široká a souvisí s ní celá řada úkolů. Nabízet, stimulovat, řídit (mnohdy nařizovat), podporovat, plánovat, organizovat, vytvářet učící se prostředí, dokumentovat, odměňovat, vyhodnocovat, kontrolovat uplatňování, spolupracovat s institucemi nabízející DVPP, financovat... Některým z výše jmenovaných úkolů je třeba vzhledem k efektivitě věnovat větší pozornost.

Plánování DVPP je stěžejním úkolem, při kterém by vedení školy mělo rozpoznat jednotlivé vzdělávací potřeby zaměstnanců, propojit je se vzdělávacími potřebami školy a na základě těchto zjištění vypracovat plán. Takový plán není konečným dokumentem. S profesním růstem zaměstnance je potřeba jej reflektovat a uzpůsobovat. Součástí takového plánu by neměla být pouze distribuce nabídek vzdělávacích akcí, ale zejména obsahová náplň samostudia, které je nedílnou součástí dalšího vzdělávání.

Dalším důležitým úkolem je motivace učitelů ke vzdělávání. Prioritní je učitelova vnitřní motivace. Jedním z nástrojů vnější motivace, kterou může vedení školy snáze ovlivnit, je zahrnutí přístupu ke vzdělávání do kritérií pro hodnocení učitele. Dalším nástrojem je oceňování vzdělávajících se učitelů, uvolňování učitelů pro účely vzdělávání, podíl na financování apod. Všechny tyto úkoly by měly být provázeny vymezením dobrovolných a povinných aspektů, kontrolou předávání poznatků mezi kolegy i kontrolou uplatňování získaných poznatků v praxi.

Řízení samostudia je trochu problematickou otázkou. Neexistují jednotné názory, zda jej viditelně řídit, či zůstat v pozadí. Nařizování by zřejmě nepřineslo požadovaný efekt. S kontrolou samostudia je to též obtížné. Výše zmíněný zákon sice umožňuje čerpání volných dní, ale již neumožňuje ředitelům škol kontrolovat jejich naplnění, je pro

ně tudíž obtížně zjištěitelné, zda bylo toto volno využito efektivně ve prospěch zaměstnance i školy.

Role vedení školy vyžaduje od vedoucích pracovníků škol určitý způsob chování, jenž podmíní, aby se stali modely učících se a spolupracujících kolegů. Důležitou podmínkou pro profesní růst zaměstnanců je tedy přístup k sebevzdělávání a schopnost sebereflexe ředitele školy.

Pokud však učitel sám nebude k sebevzdělávání dostatečně vnitřně motivován, nepřinese výše zmíněné úsilí vedení požadovaný efekt.

4 EMPIRICKÁ ČÁST

4.1 Výzkumné šetření

4.1.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem mé výzkumné části byla snaha popsat a vyhodnotit reálné využívání možnosti zákonem daných 12 volných dnů pro samostudium pedagogů. Připojila jsem otázky zaměřené na přístup k samostudiu z pohledu učitelů a ředitelů škol.

4.1.2 Výzkumný problém

Pro své šetření jsem si tedy stanovila následující deskriptivní diagnosticko-vyhodnocovací výzkumný problém.

„Jak přistupují k čerpání zákonem daných 12 volných dnů učitelé a ředitelé základních škol?“

4.1.3 Předpoklady

Před započítím mé práce jsem na základě svých zkušeností vyslovila následující předpoklady, jejichž pravdivost jsem chtěla svým šetřením potvrdit, či vyvrátit.

- 1) Učitelé čerpají volné dny určené pro samostudium pouze o vedlejších prázdninách.
- 2) Ředitelé a učitelé nevyužívají volných dnů k samostudiu, nýbrž na vyplnění volna v době tzv. vedlejších prázdnin.
- 3) Učitelé si neplánují obsah svého samostudia.
- 4) Vedení školy se zajímá o obsah samostudia pedagogů.
- 5) Ředitelé škol budou vstřícnější při čerpání volných dnů samostudia, pokud by měli možnost kontrolovat jeho obsah.

4.2 Metody šetření

První metodou byly dva autorské dotazníky, jeden určený učitelům a druhý určený ředitelům škol. Tato metoda šetření byla použita pro potvrzení či vyvrácení předpokladů č.1, 3, 4 a 5. Otázky v dotaznících jsem sestavila tak, aby bylo možné porovnat náhled obou oslovených skupin.

Další metodou mého šetření byl řízený rozhovor s řediteli škol, kterým jsem směřovala k hlubšímu poznání jejich přístupu k dané problematice a potvrzení či vyvrácení předpokladů č.2, 3, 4 a 5.

Poněvadž mezi vyhláškou dané povinné údaje výroční zprávy o činnosti školy patří informace o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, na závěr jsem provedla obsahovou analýzu těchto částí výročních zpráv.

4.3 Vzorek šetření

Elektronickou poštou jsem rozeslala dotazníky. Oslovila jsem celkem 232 základních škol Královéhradeckého kraje zřizovaných obcemi. Vzhledem malé návratnosti dotazníků, zejména učitelských, jsem následně do dvou základních škol dodala dotazníky v tištěné podobě. V takto sebraných dotaznících bylo možné porovnat odpovědi ředitele s učiteli stejné školy.

Připravený rozhovor jsem vedla s 6 řediteli základních škol stejného kraje.

Prostudovala jsem 15 výročních zpráv základních škol výše jmenované oblasti.

Počet oslovených škol.....232

Počet navrácených dotazníků pro ředitele.....36

Počet navrácených dotazníků pro učitele.....58

Návratnost dotazníků pro ředitele v %.....15,5 %

Počet plánovaných rozhovorů..

Počet zrealizovaných rozhovorů..

Počet prostudovaných výročních zpráv..

Návratnost dotazníků pro učitele nelze vyjádřit procentuelně, není zjistitelné, kolika učitelům oslovení ředitelé dotazníky předali.

4.4 Výsledky a interpretace a výsledků šetření

4.4.1 Výsledky a interpretace výsledků dotazníkového šetření

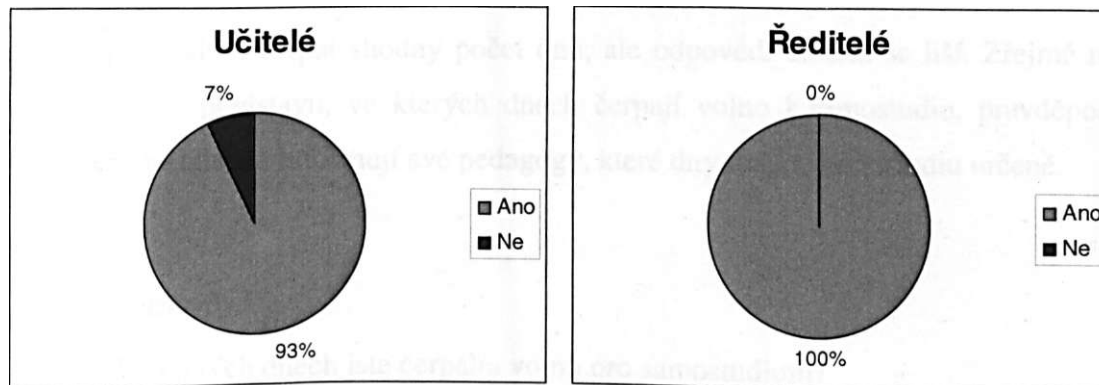
Otázka č. 1

Učitelé: Víte, že Vám zákon o pedagogických pracovnících umožňuje čerpat 12 pracovních dnů volna ve školním roce určených pro samostudium?

Ředitelé: Seznámil jste pedagogy s informací, že dle zákona o pedagogických pracovnících mají možnost čerpat 12 pracovních dnů volna ve školním roce určených pro samostudium?

Odpověď	Ano	Ne
Učitelé	54 (93%)	4 (7%)
Ředitelé	36(100%)	0

Grafické znázornění odpovědí



Ačkoliv všichni ředitelé dle odpovědí informovali své pedagogy, ve skupině učitelů se přesto objevily záporné odpovědi.

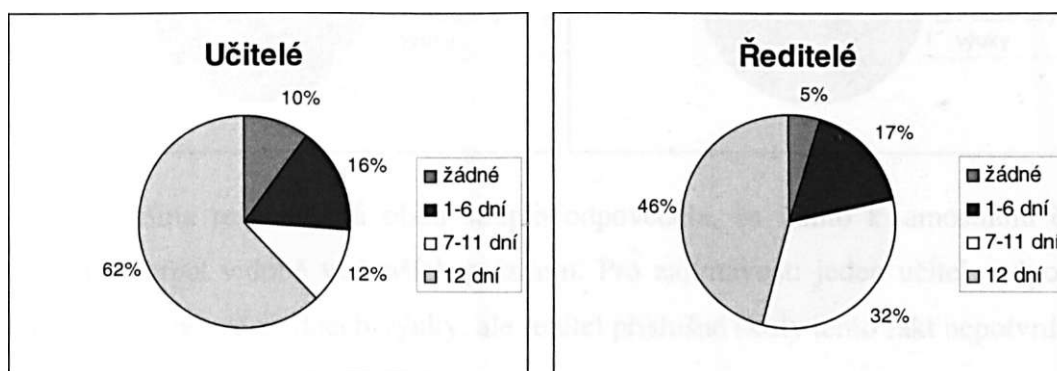
Otázka č. 2

Učitelé: Kolik volných dnů samostudia jste čerpal/a v loňském školním roce?

Ředitelé: Odhadněte průměrný počet dnů, jenž Čerpali Vaši pedagogové.

odpověď	žádné	1-6 dní	7-11 dní	12 dní
Učitelé	6 (10%)	9 (16%)	7 (12%)	36 (62%)
Ředitelé	2 (5%)	6 (17%)	12 (33%)	17 (47%)

Grafické znázornění odpovědí



Zajímavý je počet vyčerpaných dnů určených k samostudiu. Překvapivé je procentuální srovnání odpovědí ředitelů a učitelů. Ani v dotaznících sebraných v tištěné podobě, ve kterých bylo možné porovnat odpovědi ředitele a učitelů stejné školy, se odpovědi neshodovaly. Při rozhovoru s řediteli příslušných škol bylo upřesněno, že umožňují učitelům čerpat shodný počet dnů, ale odpovědi učitelů se liší. Zřejmě nemají učitelé jasnou představu, ve kterých dnech čerpají volno k samostudiu, pravděpodobně ředitelé nedostatečně informují své pedagogy, které dny mají k samostudiu určené.

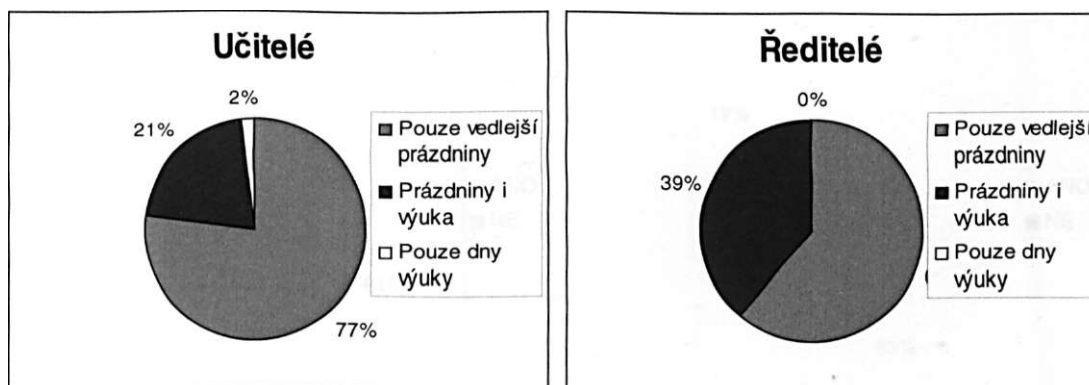
Otázka č. 3

Učitelé: Ve kterých dnech jste čerpal/a volno pro samostudium?

Ředitelé: Kdy umožňujete čerpat pedagogům volné dny pro samostudium?

odpověď	Pouze vedlejší prázdniny	Prázdniny i výuka	Pouze dny výuky
Učitelé	41 (77%)	11 (21%)	1 (2%)
Ředitelé	22 (61%)	14 (39%)	0

Grafické znázornění odpovědí



Většina respondentů obou skupin odpověděla, že volno k samostudiu čerpali či umožnili čerpat v době vedlejších prázdnin. Pro zajímavost: jeden učitel odpověděl, že čerpal volno pouze ve dnech výuky, ale ředitel příslušné školy tento fakt nepotvrdil (tištěné dotazníky).

Učitelé v pěti případech neoznačili ani jednu z možností, připsali - nevím. Výsledky této otázky opět potvrzují, že informovanost učitelů vykazuje nedostatky. Zřejmě je zapotřebí zprůhlednit systém čerpání těchto dní.

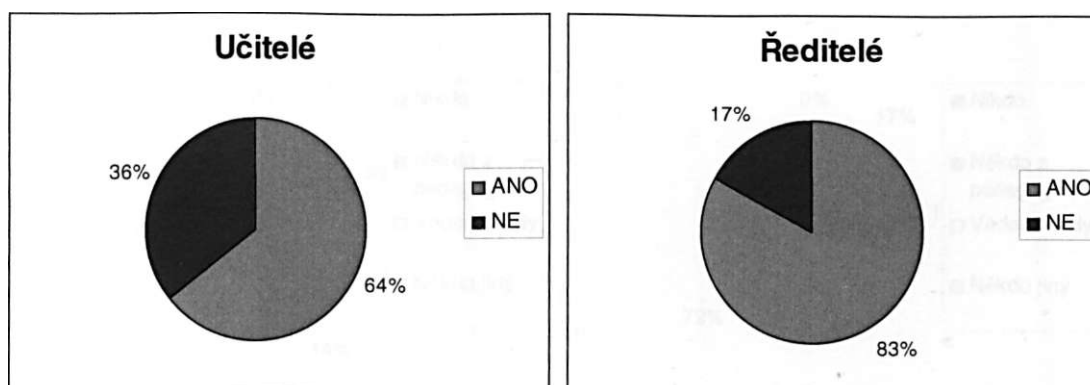
Otázka č. 4

Učitelé: Diskutovali jste v pedagogickém sboru o oblastech, ke kterým by mohlo směřovat Vaše samostudium?

Ředitelé: Diskutovali jste v pedagogickém sboru o oblastech, ke kterým by mohlo směřovat samostudium?

Odpověď	Ano	Ne
Učitelé	37 (64%)	21 (36%)
Ředitelé	30 (83%)	6 (17%)

Grafické znázornění odpovědí



Přestože téměř všichni respondenti čerpají dny volna k samostudiu, více jak třetina učitelů uvádí, že neproběhla žádná diskuze k jeho obsahu, u ředitelů je počet záporných odpovědí výrazně nižší.

Ačkoliv si ředitelé myslí, že se svými pedagogy diskutovali o obsahu samostudia, učitelé to tak nevnímají. Opět dochází k výrazné disproporci mezi odpovídajícími skupinami, ze které je zřejmé, že ředitelé jsou z 83 % přesvědčeni o diskuzi, ale pedagogové potvrdili pouze v 64 %.

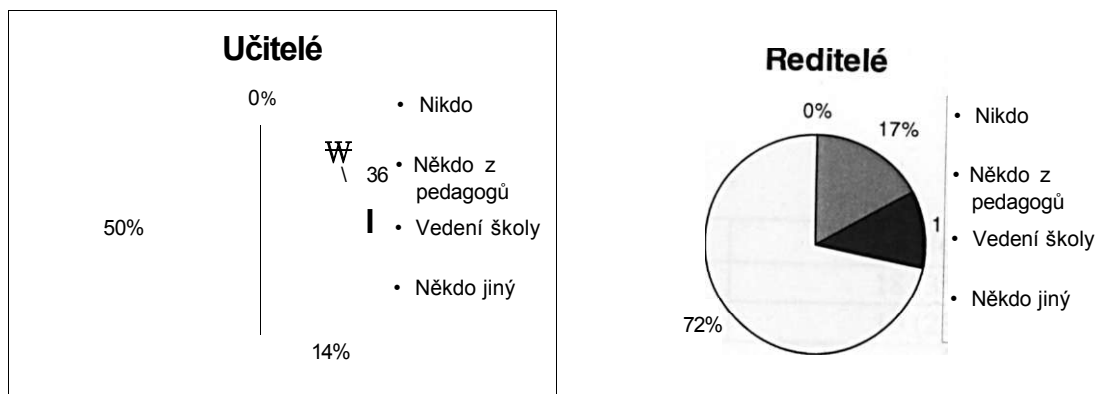
Otázka č. 5

Učitelé: Kdo inicioval diskuzi o náplni samostudia ve Vaší škole?

Ředitelé: Kdo inicioval diskuzi o náplni samostudia ve Vaší škole?

Odpověď	Nikdo	Někdo z pedagogů	Vedení školy	Někdo jiný
Učitelé	21 (36%)	8 (14%)	29 (50%)	0
Ředitelé	6 (17%)	4 (11%)	26 (72%)	0

Grafické znázornění odpovědí



Ve většině případů u obou kategorií iniciovalo diskuzi vedení školy. Ředitelé škol si myslí, že ve většině případů iniciovali diskuzi oni, učitelé to tak vidí pouze v 50 %. Pohledy obou skupin se opět liší.

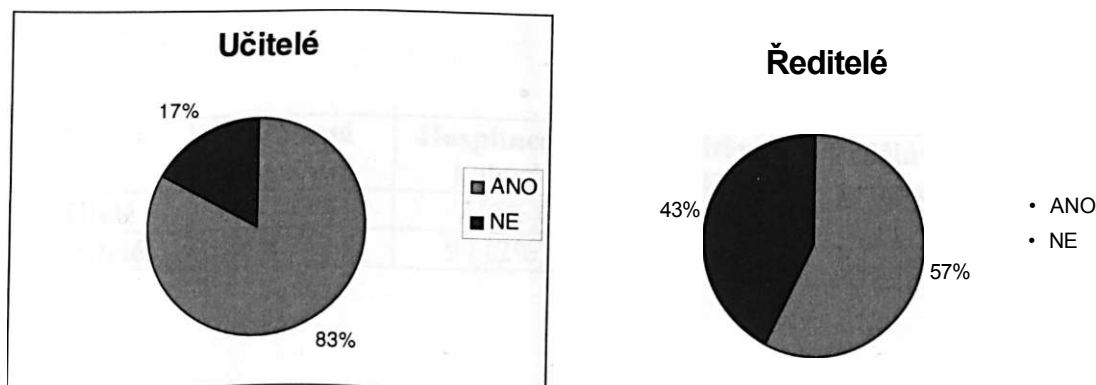
Otázka č. 6

Učitelé: Plánujete si obsah svého samostudia?

Ředitelé: Plánují si Vaši pedagogové obsah svého samostudia?

Odpověď	Ano	Ne
Učitelé	48 (83%)	10 (17%)
Ředitelé	20 (57%)	15 (43%)

Grafické znázornění odpovědí



p., porovnání obou grafů vidíme, že pohledy učitelů a ředitelů se ponorné výrazné. **Učitelé** si plánují obsah svého samostudia, vedení školy o tom zřejmě není informováno.

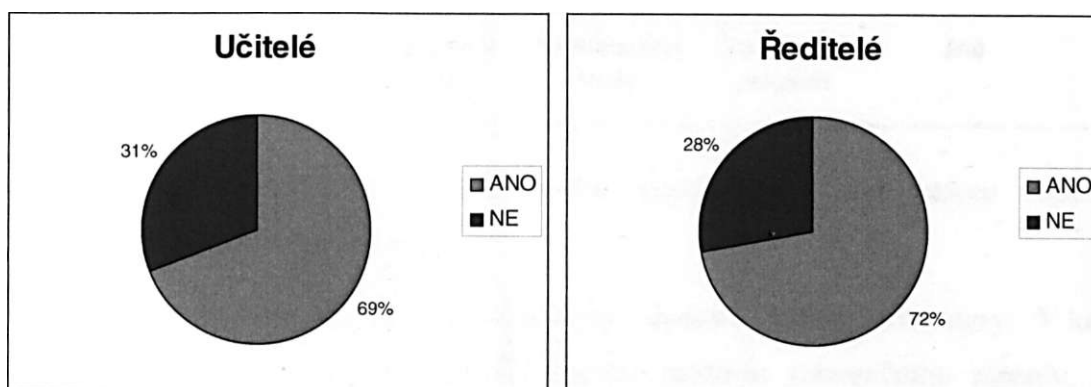
Otázka č. 7

Učitelé: Zajímá se vedení školy o obsah Vašeho samostudia?

Ředitelé: Zajímáte se o obsah jejich samostudia?

Odpověď	Ano	Ne
Učitelé	40 (69%)	18(31%)
Ředitelé	26 (72%)	10 (28%)

Grafické znázornění odpovědí



Překvapivě v odpovědích na tuto otázku se obě skupiny respondentů téměř shodují.

Otázka č. 8

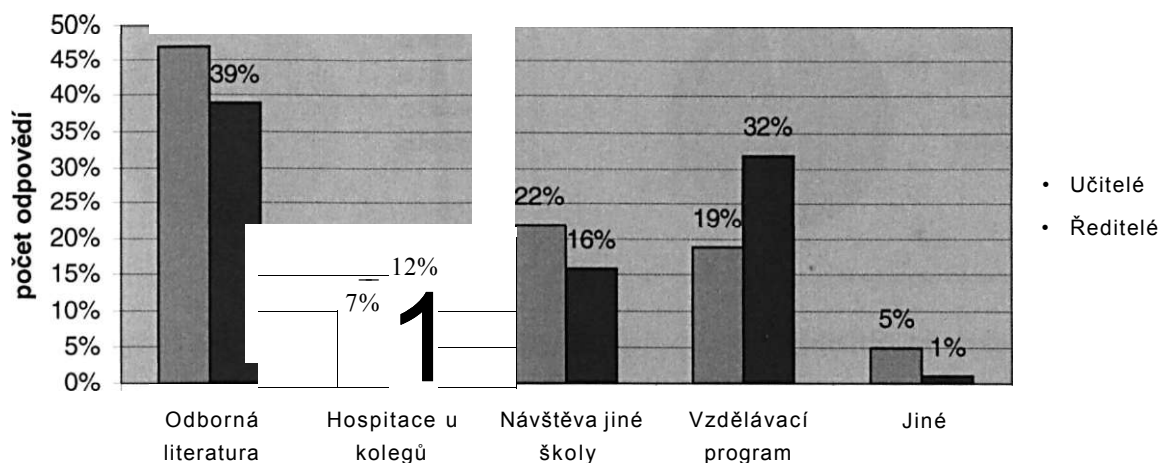
Učitelé: Zaškrtněte činnosti, které jsou podle Vás vhodné k naplnění dnů samostudia.

Ředitelé: Zaškrtněte činnosti, které jsou podle Vás vhodné k naplnění dnů samostudia.

odpověď	Odborná literatura	Hospitace u kolegů	Návštěva jiné školy	Vzdělávací program	Jiné
Učitelé	49 (47%)	7 (7%)	23 (22%)	20(19%)	6 (5%)
Ředitelé	29 (39%)	9(12%)	12(16%)	24 (32%)	1 (1%)

Grafické znázornění odpovědí

otázka č. 8



Četnost odpovědí neodpovídá počtu respondentů, v této otázce odpovídající označovali více možných variant.

Nejčastěji obě skupiny upřednostňují studium odborné literatury. V kategorii odpovědí „jiné“ se v případě ředitelů objevila možnost zahraničního zájezdu, učitelé vybrali kurzy cizího jazyka (1x), internet (3x), rozhovory s učiteli (2x).

Zajímavým porovnáním je vybraná kategorie hospitace u kolegů, kdy by ředitelé rádi poslali učitele do hodin jejich kolegů, učitelé by tuto možnost využili méně. Překvapivě by poměrně dosti učitelů uvítalo možnost navštívit jinou školu.

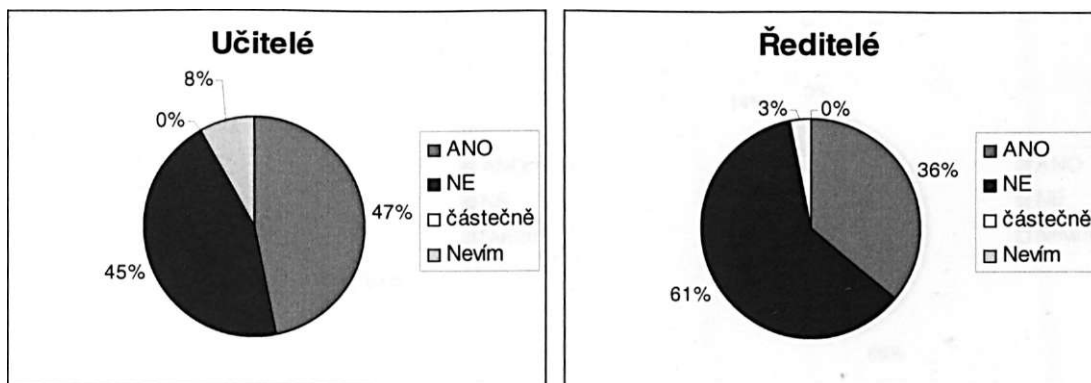
Otázka č. 9

Učitelé: Je v plánu DVPP Vaší školy naznačen obsah samostudia?

Ředitelé: Je ve Vašem plánu DVPP naznačen obsah samostudia?

Odpověď	Ano	Ne	Částečné	Nevím
Učitelé	27 (47%)	26 (45%)	0	5 (8%)
Ředitelé	13 (36%)	22 (61%)	1 (3%)	0

Grafické znázornění odpovědí



Zástupci obou kategorií se v několika případech odchýlili od navrhovaných odpovědí, dopsali své vyjádření, jež jsem zahrnula do tabulkového vyhodnocení.

Pět z dotazovaných učitelů neví, zda plán DVPP zahrnuje samostudium pedagogů. Zřejmě neznají obsah daného plánu, v takovém případě plán DVPP jejich školy nemůže dobře splňovat svou funkci.

Opět dochází k disproporci v odpovědích obou kategorií respondentů. Zřejmě opět nefunguje řádná informovanost mezi vedením školy a pedagogickým sborem.

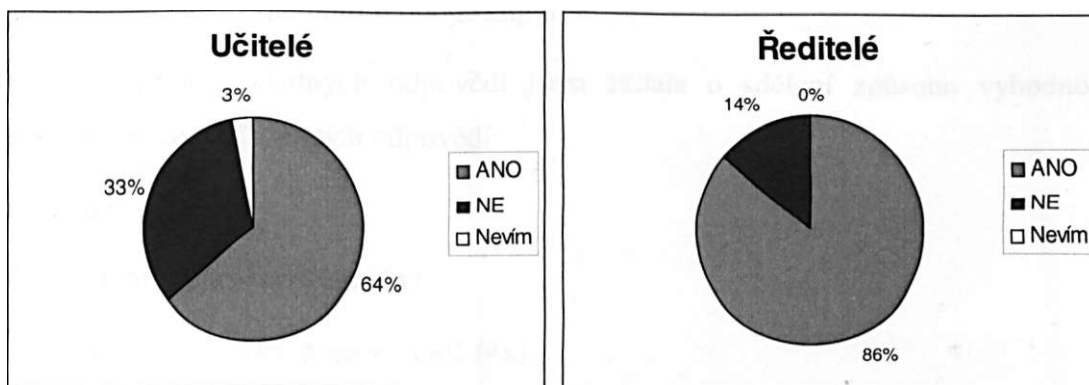
Otázka č. 10

Učitelé: Je přístup k sebevzdělávání pedagogů zahrnut do kritérií pro hodnocení zaměstnanců?

Ředitelé: Je přístup k sebevzdělávání pedagogů zahrnut do kritérií pro hodnocení zaměstnanců?

Odpověď	Ano	Ne	Nevím
Učitelé	37 (64%)	19 (33%)	2 (3%)
Ředitelé	31 (86%)	5 (14%)	

Grafické znázornění odpovědí



Odpověď 'nevím' je překvapivá v případě, kdy je povinností ředitele školy zveřejnit kritéria hodnocení zaměstnanců. Opakovaně značné rozdíly v odpovědích značí potíže v informovanosti.

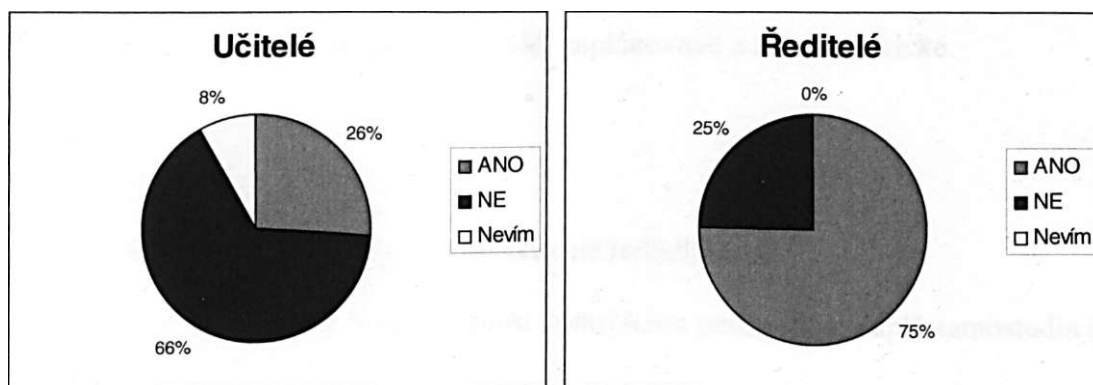
Otázka č. 11

Učitelé: Vyhodnocujete efektivitu DVPP?

Ředitelé: Vyhodnocujete efektivitu DVPP?

Odpověď	Ano	Ne	Nevím
Učitelé	15 (26%)	38 (66%)	5 (8%)
Ředitelé	27 (75%)	9 (25%)	0

Grafické znázornění odpovědí



Z grafického znázornění je zjevné, že v odpovědích na tuto otázku došlo ke značné disproporci mezi vyjádřeními obou skupin.

V případě kladných odpovědí jsem žádala o sdělení způsobu vyhodnocování. Dostalo se mi následujících odpovědí:

Učitelé:

Předání informací kolegům (6x)

Informováním na pedagogické radě (4x)

Ústní hodnocení u ředitele školy (1x)

Ve čtyřech případech kladné odpovědi nebyl způsob vyhodnocení popsán.

Ředitelé:

Sledováním na hospitacích (9x)

Informováním na pedagogické radě (6x)

Kontrola zápisů metodických sdružení (3x)

Předání informací kolegům (4x)

Diskuze, pohovor (3x)

Závěrečné hodnocení DVPP (1x)

Učitelé předkládají zápisky ze samostudia (1x)

Formy vyhodnocování se často lišily. Dokonce v porovnání dotazníků z jedné školy se informace neshodovaly. Dá se soudit, že k vyhodnocování efektivit občas dochází. Toto hodnocení je však většinou nahodilé, neplánované a nesystematické.

Otázka č. 12

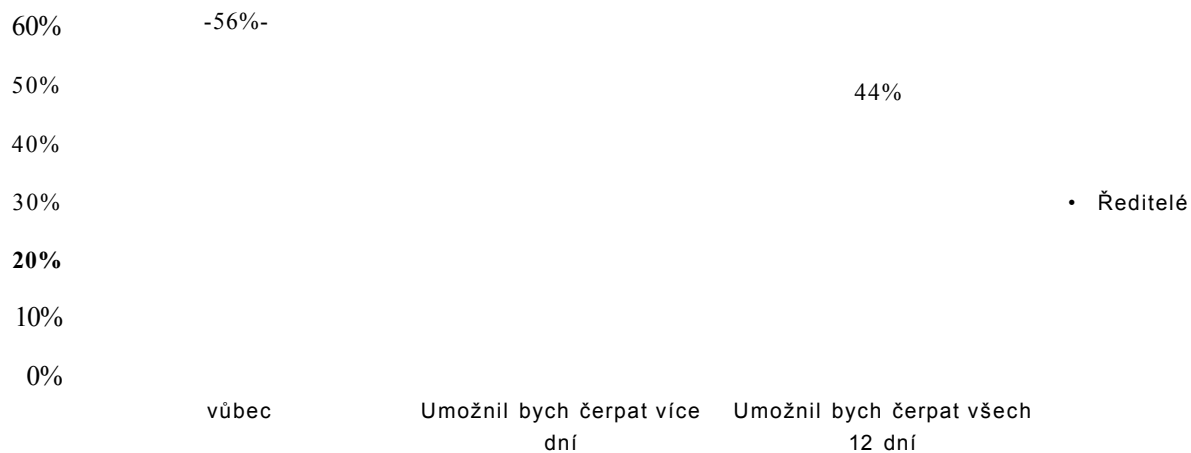
Tato otázka byla určena pouze skupině ředitelů škol.

Ředitelé: Jak by ovlivnila Vaše možnost kontrolovat pedagogům náplň samostudia čerpání volných dnů?

Odpověď	vůbec	Umožnil bych čerpat více dní	Umožnil bych čerpat všech 12 dní
Ředitelé	20 (56%)	0	16 (44%)

Grafické znázornění odpovědí

otázka č. 12



Otázka směřovala k potvrzení, či vyvrácení pátého předpokladu. Překvapivě se odpovědi rozvrstvily pouze do dvou odvrácených odpovědí. Zajímavé je, že rozdíly mezi procenty respondentů jsou poměrně malé. Názory ředitelů škol se rozcházejí.

4.4.1.1 Interpretace výsledků vzhledem k předpokladům

1) Učitelé čerpají volné dny určené pro samostudium pouze o vedlejších prázdninách.

První předpoklad nebyl potvrzen. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že učitelé čerpali a ředitelé umožnili čerpat volno k samostudiu především ve dnech vedlejších prázdnin, ale uvolňují je i ve dnech výuky.

3) Učitelé si neplánují obsah svého samostudia.

Učitelé v 83% odpověděli, že si své samostudium plánují. Ředitelé se domnívají, že v 56% dochází u učitelů k plánování. Předpoklad nepotvrzen.

4) Vedení školy se zajímá o obsah samostudia pedagogů.

V odpovědích na příslušnou otázku se obě skupiny téměř shodly. 69% dotázaných učitelů a 72% ředitelů má zájem o obsah samostudia pedagogů. Předpoklad potvrzen.

5) Ředitelé škol budou vstřícnější při čerpání volných dnů samostudia, pokud by měli možnost kontrolovat jeho obsah.

V otázce směřující k tomuto předpokladu se ředitelé značně rozcházejí. Pro větší část (56%) dotazovaných by kontrola samostudia vůbec neovlivnila počet volných dní. Ve 44% by ředitelé umožnili čerpat svým pedagogům všech možných 12 dní. Předpoklad dotazníkem nepotvrzen.

4.4.2 Výsledky a interpretace výsledků zjištěných metodou řízeného rozhovoru

V proběhlých rozhovorech jsem se zaměřila na potvrzení a doplnění údajů zjišťovaných pomocí dotazníků.

Věnují se Vaši pedagogové ve volných dnech určených k samostudiu samostudiu, nebo využíváte toto volno k vyplnění tzv. vedlejších prázdnin?

Tři z šesti dotazovaných upřímně odpověděli, že vyplňují vedlejší prázdniny, aniž by se zajímali, čemu se pedagogové v těchto dnech věnují. Dva ředitelé odpovídají, že se jejich učitelé v době vedlejších prázdnin věnují samostudiu, doporučují jim materiály k samostudiu. Jeden z nich, ač ví, že to není v jeho kompetenci, následně kontroluje splnění úkolů pro samostudium, a to formou předložení písemných zápisků. Poslední z dotazovaných tvrdí, že se učitelé vzdělávají průběžně, v čase k tomu neurčeném a o vedlejších prázdninách plní jiné úkoly.

Zabýváte se obsahem samostudia pedagogů a jakou formou?

Jednotlivé odpovědi:

- > „Doporučuji, co mají studovat, bohužel není v mé kompetenci to zkontrolovat.“
- > „Občas zadám materiály k samostudiu, kontroluji jen výjimečně.“
- > „Zadávám témata, popřípadě kontroluji, jaká témata si vybrali učitelé sami.“
- > „Ne.“
- > „Zadávám přípravu projektů.“
- > „Upozorňuji pedagogy na nové knižní tituly a zajímavé články z oblasti vzdělávání a výchovy.“

Plánují si Vaši pedagogové obsah svého samostudia?

Tři z dotazovaných ředitelů si myslí, že si jejich učitelé obsah samostudia neplánují, dva si odpovědí nejsou zcela jisti („snad ano“, „někteří snad“). Jedenkrát odpověď ano určitě, na plánování se podílím.

Podílíte se na tomto plánování?

Pět záporných odpovědí. Jedna kladná.

Máte nějakou zpětnou vazbu, čím se pedagogové zabývají ve dnech samostudia?

Jak bylo řečeno ve výsledcích otázky první, v jednom případě učitelé předkládají zápisky ze svého samostudia. Na jedné škole dostávají dotazníky určené problematice

samostudia, není však ověřována jejich pravdivost. Ve dvou případech ředitelé nemají žádnou zpětnou vazbu. Dva dotazovaní ředitelé by uvítali předávání inspirací k samostudiu mezi pedagogy navzájem, ale děje se tak prý jen výjimečně.

Umožnil byste svým pedagogům čerpat více dní volna, kdyby učitelé vypracovali plán pro své samostudium a Vy jej měl možnost kontrolovat?

Ve čtyřech případech se mi dostalo kladné odpovědi, kdy jedna byla dále okomentována („Ráda bych umožnila více, měla bych však problémy se zajištěním chodu školy, řediteluji totiž na malotřídní škole.“). V jednom případě odpověď „asi ne“, jedna odpověď záporná.

4.4.2.1 Interpretace výsledků vzhledem k předpokladům

2) Ředitelé a učitelé nevyužívají volných dnů k samostudiu, nýbrž na vyplnění volna v době tzv. vedlejších prázdnin.

Na některých školách se volné dny určené k samostudiu opravdu využívají pouze k vyplnění vedlejších prázdnin. Předpoklad částečně (50%) potvrzen.

3) Učitelé si neplánují obsah svého samostudia.

Někteří učitelé si zřejmě plánují své samostudium, jen výjimečně je o tomto plánu informován ředitel školy. Předpoklad nepotvrzen.

4) Vedení školy se zajímá o obsah samostudia pedagogů.

Většina dotazovaných ředitelů jeví zájem o obsah samostudia svých pedagogů, někteří se obávají jej kontrolovat, poněvadž to není v jejich kompetenci. Předpoklad potvrzen.

5) Ředitelé škol budou vstřícnější při čerpání volných dnů samostudia, pokud by měli možnost kontrolovat jeho obsah.

U větší části ředitelů (67%) by možnost kontroly podpořená právním předpisem pozitivně ovlivnila počet čerpaných volných dní k samostudiu. Předpoklad potvrzen.

4.4.3 Výsledky a interpretace výsledků obsahové analýzy výročních zpráv

Z osmnácti výročních zpráv náhodně vybraných základních škol ve čtyřech případech není vůbec zmíněno jakékoliv další vzdělávání zaměstnanců.

Ve čtrnácti případech výroční zpráva obsahuje část věnovanou dalšímu vzdělávání zaměstnanců. Z tohoto počtu devět zpráv obsahuje pouze výčet absolvovaných vzdělávacích akcí. Ve třech případech ředitelé škol kromě výčtu jednotlivých akcí zmiňují naplnění plánu DVPP a rozdělují část tohoto tématu věnovanou do jednotlivých oblastí vzdělávání (ICT, management, cizí jazyky, environmentální oblast, školní prevence, ostatní).

Pouze ve dvou případech je DVPP věnována větší pozornost. Část věnovaná problematice vzdělávání obsahuje stanovené cíle a jejich dosahování s ohledem na aktuální plán DVPP. V obou těchto zprávách jsem našla zmínku o samostudiu pedagogů, a to v následujícím znění:

1. „Plně vyčerpat schválený obsah samostudia ve školním roce s cílem zvýšení odbornosti pedagogického sboru.“

Samostudium

Na základě § 24 odst. 4 písm. b) zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících přísluší pedagogickým pracovníkům volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 94 nrkf 7 yáknna)

Prázdniny	Počet dnů	Samostudium
Podzimní prázdniny	2	BOZP a ochrana zdraví
Vánoční prázdniny	4	Vnitřní předpisy a směrnice
Jednodenní pololetní prázdniny	1	Požární ochrana
Jarní prázdniny	3	Školní vzdělávací program
Velikonoční prázdniny	2	Klasifikační řád školy
Celkem	12	

2. „Individuální vzdělávání

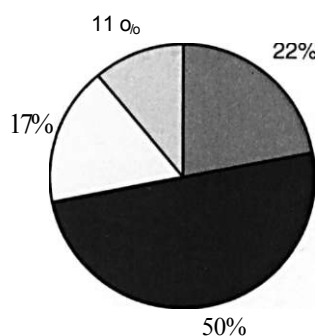
Je vzdělávání, y využívat (všichni ^ ^
 účastí na seminářích a k u , e c , Za ^ » a ^ , ^ ^ •
 na akreditovaném semináři nebo kur/, v.
 elearningového kurzu. ' ^ — v á n é h o

Ředitel provede po konzultaci se všemi pedagogickými pracovníky plán individuálního vzdělávání na školní roky 2006 - 2008. Plán bude soustředěn především na potřeby jednotlivých pedagogů při tvorbě ŠVP. Nabídka školení je pracovnícům pravidelně předávána a akceptován zájem učitelek ."

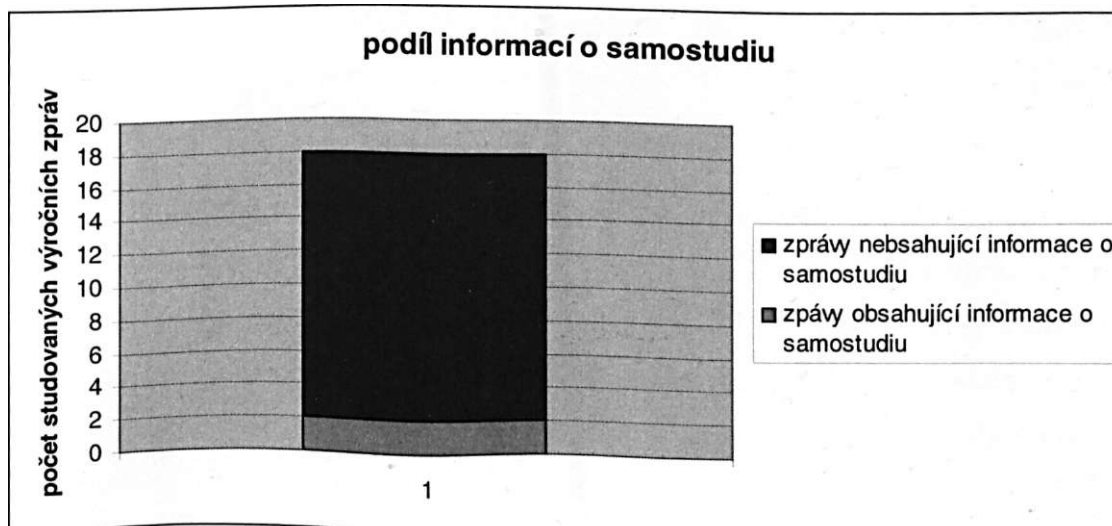
Obsah VZ	Neobsahuje část věnovanou DVPP	Osahuje pouze výčet vzdělávacích akcí	Část DVPP rozdělena do vzdělávacích oblastí + výčet akcí	Podrobnější zpracování části věnované DVPP, informace o samostudiu
Celkem 18 vyhodnocených výročních zpráv	4 (22%)	9 (50%)	3 (17%)	2 (11%)

Grafické znázornění

obsahová analýza výročních zpráv



- Neobsahuje část věnovanou DVPP
- Osahuje pouze výčet vzdělávacích akcí
- Část DVPP rozdělena do vzdělávacích oblastí + výčet akcí
- Podrobnější zpracování části věnované DVPP, informace o samostudiu



Vzhledem k povinnosti ředitele škol podporovat odborný růst učitelů i provozních zaměstnanců a vytvářet k tomu potřebné podmínky je velmi překvapivá minimální míra věnovaná oblasti dalšího vzdělávání v prostudovaných výročních zprávách. Ačkoliv povinnou částí vlastního hodnocení školy, jenž má být podkladem pro vytvoření výroční zprávy, je oblast dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, obsah rozebíraných zpráv tomu neodpovídá.

4.4.4 Závěrečné shrnutí výsledků

K potvrzení předem stanovených předpokladů bylo využito dvou metod šetření (dotazník, rozhovor). V závěrečném shrnutí výsledků přináším porovnání výsledků obou užitých metod.

Stanovené předpoklady:

- 1) Učitelé čerpají volné dny určené pro samostudium pouze o vedlejších prázdninách.
- 2) Ředitelé a učitelé nevyužívají volných dnů k samostudiu, nýbrž na vyplnění volna v době tzv.vedlejších prázdnin.
- 3) Učitelé si neplánují obsah svého samostudia.
- 4) Vedení školy se zajímá o obsah samostudia pedagogů.
- 5) Ředitelé škol budou vstřícnější při čerpání volných dnů samostudia, pokud by měli možnost kontrolovat jeho obsah.

Předpoklad první byl šetřen pouze dotazníkem, nebyl zcela potvrzen, ale většina respondentů (celkem 67 %) se k této variantě přiklonila.

Druhý předpoklad byl šetřen pouze metodou řízeného rozhovoru, byl potvrzen částečně. Polovina z dotazovaných ředitelů škol přiznala, že tak činí.

Předpoklad třetí byl šetřen dotazníkem i rozhovorem. V obou šetřeních došlo ke shodě, předpoklad nebyl potvrzen. Učitelé si ve většině případů obsah samostudia plánují, ale ředitelé o tom nevědí. Z těchto výsledků je zřejmé, že se nejedná o řízené plánování k potřebám školy.

Pro čtvrtý předpoklad byly užity opět obě šetřící metody. V obou případech byl předpoklad velkým procentem respondentů potvrzen. Zájem o problematiku samostudia ze strany vedení školy je velký, samotný proces samostudia zdá se nepodchycený.

V posledním předpokladu, šetřeném oběma metodami, došlo k neshodě výsledků obou šetření. Zatím co v dotazníkovém šetření 44% ředitelů nepotvrdilo předpoklad a kontrola obsahu samostudia by v jejich škole vůbec neovlivnila počet dní k samostudiu, v rozhovorech naopak 67% respondentů uvedlo, že by právě kontrola obsahu samostudia vedla k umožnění čerpání plného počtu dní k tomu určených. Výsledky obou metod jsou protichůdné. Pohled ředitelů škol na tuto otázku není jednotný.

Z výsledků šetření je patrné, že přístup k problematice samostudia se liší nejen mezi oběma skupinami respondentů (učitelé, ředitelé), ale i mezi jednotlivými školami. Na některých školách ředitelé netuší, čím se učitelé v rámci samostudia zabývají, na jiných naopak celý proces sledují, případně kontrolují. Ačkoliv převážná část ředitelů škol se zajímá o samostudium svých pedagogů (učitelé potvrdili), jen v malé míře se podílí na jeho plánování, minimálně zařazují informace o samostudiu do plánu DVPP a téměř nezmiňují problematiku samostudia v části výroční zprávy určené právě dalšímu vzdělávání pedagogů. Na základě výsledků šetření je zřejmé, že efektivněji využívají volné dny k samostudiu ve školách, kde ředitelé určují, případně kontrolují obsah samostudia pedagogů. V některých z našich škol se problematikou samostudia, které je předpokladem pro profesní růst pedagogů, zkvalitňování vyučovacího procesu i školního klimatu, nezabývají vůbec.

Přístup k samostudiu je poměrně nahodilý, zdá se nesystematický. Z vysokého počtu zájemců (74%) o zaslání výsledků šetření je však patrné, že problematika samostudia není účastníkům šetření lhostejná.

Tato zjištění se stala východiskem pro následující část mé práce - tvorbu kritérií pro hodnocení samostudia.

5 Návrh kritérií pro hodnocení samostudia

Mezi základní funkce manažera patří plánování, organizování, personalistika, vedení lidí a kontrola. Všechny tyto funkce se odráží v procesu dalšího vzdělávání pedagogů, tudíž i v oblasti samostudia. Řízení samostudia pedagogů přináší ředitelům několik problematických záležitostí. Samostudium pedagogů je velkou měrou závislé na vnitřní motivaci učitelů a vedení škol momentálně disponuje minimálními prostředky pro ohodnocení pedagogů, jenž k samostudiu přistupují odpovědně. Abychom určitou nahodilost přístupu k samostudiu zmírnili, můžeme jej uchopit právě z pohledu základních manažerských funkcí. Samostudium cíleně plánovat s ohledem na potřeby jednotlivce i školy, vzhledem k možnostem školy organizovat (uvolňování učitelů). Aby se ředitelům škol dostalo kvalitní zpětné vazby k otázkám samostudia, je potřebná i fáze kontrolní. Z výsledků šetření je zřejmé, že na školách k vyhodnocování samostudia dochází jen v minimální míře, tudíž je efektivita samostudia těžko zjištělná.

V průběhu šetření došlo k zajímavému zjištění, že by ředitelé škol uvítali předpis, který by jim umožňoval kontrolovat obsah samostudia pedagogů. Pokud se na tento problém podíváme právě z hlediska základních manažerských funkcí, ředitel školy zadává zaměstnancům činnosti, úkoly a zároveň odpovídá za jejich plnění. Z toho vyplývá, pokud ředitel umožňuje čerpat volné dny k samostudiu, odpovídá za jejich efektivní využití a kontrolní fáze do tohoto procesu nedílně patří, stejně jako do ostatních oblastí práce manažera. Tudíž dle mého názoru není zapotřebí vydávat speciální předpis, který by nám kontrolu umožňoval.

V poslední části své práce jsem se pokusila sestavit soubor kritérií pro posuzování samostudia, který by se mohl stát pro vedení škol oporou při poskytování zpětné vazby. V návrhu kritérií jsem zohlednila informace zjištěné šetřením. Rozdíly v přístupu ředitelů a učitelů k samostudiu, odlišné pohledy na problematiku plánování, organizování a vyhodnocování efektivity samostudia i jejich vážnou vzájemnou informovanost se staly východiskem pro tvorbu kritérií.

Cílem těchto kritérií je sledování samostudia, které se díky těmto parametrům projeví na kvalitě vyučovacího procesu, tudíž ovlivní nejen rozvoj učitele, ale přinese pozitivní dopad i na celou instituci.

5.1 Návrh kritérií pro učitele

Učitel:

- > připravil dlouhodobý plán svého dalšího vzdělávání, do kterého zahrnul předmět svého samostudia na základě svých individuálních vzdělávacích potřeb s ohledem na školní vzdělávací program
- > zkonzultoval tento plán s vedením školy a společně jej přizpůsobili potřebám školy
- > pro aktuální školní rok sestavil dílčí plán vzdělávání, včetně samostudia
- > pokud chtěl učitel čerpat volný den k samostudiu, nastínil vedení školy obsah samostudia, kterému se hodlá věnovat
- > sepsal seznam prostudované odborné literatury s krátkou anotací
- > v průběhu školního roku sledoval aktuální problémy ve školství
- > připravil a před svými kolegy prezentoval výsledky svého samostudia
- > zařadil nové poznatky do své výuky
- > na konci školního roku písemně zhodnotil své sebevzdělávání včetně samostudia, toto zhodnocení předal vedení školy, tím vytvořil podklad pro hodnocení DVPP ve výroční zprávě

5.2 Návrh kritérií pro vedení školy

Vedení školy:

- > konzultovalo s učitelem jeho plán samostudia, společně jej přizpůsobili potřebám školy
- > zařadilo plány samostudia do plánu DVPP školy
- > doporučovalo odbornou literaturu vhodnou k samostudiu
- > naplánovalo čerpání volných dnů k samostudiu tak, aby neohrozilo chod školy
- > umožnilo učitelům čerpat volné dny dle plánu při splnění podmínky předložení obsahu samostudia předem
- > účastnilo se všech prezentací samostudia pedagogů
- > připravilo a realizovalo prezentaci svého samostudia
- > při hospitacích sledovalo transfer poznatků do praxe
- > **zahrnulo přístup učitelů k samostudiu do kritérií pro hodnocení zaměstnanců**
- > vyhodnotilo výsledky samostudia v příslušné části výroční zprávy

5.3 Možnosti využití navržených kritérií

Výše navržená kritéria lze zařadit do autoevaluačního rámce školy, do části věnované dalšímu vzdělávání. Stanou se tak součástí nástroje pro vlastní hodnocení školy a podkladem pro výroční zprávu o činnosti školy. K vyhodnocování by pak mělo docházet nejméně jedenkrát za dva roky.

Jedním z možných způsobů vyhodnocování je rozdat na závěr hodnotícího období obojí kritéria učitelům, aby samostatně vyhodnotili jejich naplnění, poté by výsledky bez účasti vedení školy porovnali s ostatními kolegy. Stejným způsobem by samostatně vyhodnotilo naplnění kritérií vedení školy. Na závěr by došlo k porovnání výsledků pedagogů a vedení školy. Tento způsob je opatřením proti nejasnostem mezi oběma stranami, ke kterým, jak víme, dochází.

Záleží na jednotlivých školách, jaká kritéria do svých nástrojů pro vlastní hodnocení vyberou, jak velkou míru naplnění výše uvedených kritérií budou považovat za efektivní a jakým způsobem je budou vyhodnocovat. Cílem je dosáhnout v našich školách efektivnějšího samostudia prospěšného učitelům i jejich zaměstnávajícím organizacím.

6 Závěr

Další vzdělávání pedagogických pracovníků není primární funkcí školy, tou je vzdělávání a výchova dětí, ale pokud budeme DVPP a jeho kvality přehlížet, jistě se to odrazí právě na kvalitě práce s dětmi. Pokud je naším cílem být pro naše žáky, rodiče, zřizovatele „dobrou školou“, měli bychom se průběžně, systematicky a plánovitě vzdělávat a nové poznatky uplatňovat ve své praxi. Tímto přispíváme nejen ke zkvalitnění vlastní práce, ale současně k rozvoji celé školy.

Aby další vzdělávání naplnilo požadavky plánovitosti, průběžnosti a systematickosti, je zapotřebí jednotlivé vzdělávací akce doplňovat efektivní formou samostudia. Pro zajištění efektivity samostudia je potřeba vytvořit náležité podmínky. Nestačí pouze umožnit pedagogům čerpat volné dny k samostudiu, ale celý proces samostudia systematicky vést - plánovat, organizovat a vyhodnocovat.

Vzhledem k těmto faktům bychom ve školách měli problematice sebevzdělávání věnovat více pozornosti.

Jan Ámos Komenský pravil:

**„Naši učitelé nesmějí být podobni sloupům u cest, jež
pouze ukazují, kam jít, ale samy nejdou.“**

A proto berme samostudium pedagogů jako výzvu pro vedení školy i učitele samotné.

7 Použitá literatura

- ČÁP Jan, MAREŠ Jiří: *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál 2001.
- KOHNOVÁ, J.: *Učitel a jeho univerzitní vzdělávání na přelomu tisíciletí*. Sborník referátů z mezinárodní konference. Praha 1998.
- GAVORA, P.: *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000.
- LAZAROVÁ, Bohumíra a kol.: *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. Brno: Paido 2006.
- LAZAROVÁ, Bohumíra: *Vzdělávat učitele*. Brno: Paido 2001.
- LAZAROVÁ, B., PROKOPOVÁ, A.: *Učitelé a jejich vzdělávání: k některým psychologickým aspektům*. Pedagogika, roč. 54, č. 3, 2004, s. 261 - 273.
- MIKLOVÁ, PUMR: *Co nejvíce chybí DVPP*. Komenský 128. 2003/04.
- PRÁŠILOVÁ, M.: *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro pedagogické pracovníky*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006.
- PRŮCHA, J.: *Moderní pedagogika*. Praha: Portál, 1997.
- PRŮCHA, J.: *Učitel. Současné poznatky o profesi*. Praha: Portál 2002.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J.: *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995.
- Autoevaluace* výběr příspěvků. Sborník příspěvků z Metodického portálu www.rvp.cz. Praha 2007.
- TRUNDA, M.: *Problematica zákona o pedagogických pracovnících*. Materiály k volitelným seminářům studia Školského managementu. Karlova univerzita, Fakulta pedagogická, Centrum školského managementu, 2008. Praha 2007.
- BRÁZDOVÁ, Z.: *Jak hodnotit efektivitu vzdělávání?* [online], Praha : LMC, 30. 10. 2008 [cit. 20. října 2008]. Dostupné na: <http://osobnosti.jobs.cz/skolstvi-a-vzdelavani/zdenka-brazdova/>

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků

Vyhláška č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy

Školské zákony. Praha: Eurounion, 2007

8 Seznam příloh

Příloha č. 1: Žádost o vyplnění dotazníku (průvodní zpráva)

Příloha č. 2: Dotazník pro učitele (formulář)

Příloha č. 3: Dotazník pro ředitele (formulář)

Příloha č. 4: Otázky pro rozhovor s řediteli škol

9 Přílohy

Příloha č. 1: Žádost o vyplnění dotazníku (průvodní zpráva)

Vážená kolegyně, vážený kolego.

V současné době pracuji jako ředitelka základní školy a mateřské školy, zároveň jsem studentkou 3. ročníku PF UK v Praze, obor Školský management. Dovoluji si Vás požádat o pomoc při sběru dat pro moji bakalářskou práci na téma „Samostudium jako nástroj dalšího profesního růstu pedagogů“. V příloze naleznete dva dotazníky. První je určen pro učitele, druhý pro ředitele školy. Dotazníky budou sloužit pouze k vymezenému účelu. Pokud se rozhodnete pomoci a vyplněný dotazník zašlete zpět, velice ráda Vám výsledky tohoto šetření předám. Dovoluji si Vás požádat o vrácení vyplněných dotazníků elektronickou poštou, případně v tištěné podobě, v co nejkratší době. Předem děkuji za Váš čas a upřímné odpovědi.

Mgr. Jana Žaludová

Čechova 342

547 01 Náchod

e-mail: zaludova.iana@seznam.cz

Příloha č. 2: Dotazník pro učitele (formulář)

I. Dotazník pro učitele:

1. Víte, že Vám zákon o pedagogických pracovnících umožňuje čerpat 12 pracovních dnů volna ve školním roce určených pro samostudium?	
	ano
	ne

2. Kolik volných dnů samostudia jste čerpal/a v loňském školním roce?	
	Žádné
	1 - 6 dní
	7 - 11 dní
	12 dní

3. Ve kterých dnech jste čerpal/a volno pro samostudium?	
	pouze ve dnech „vedlejších prázdnin“
	ve dnech „vedlejších prázdnin“ i ve dnech běžné výuky
	pouze ve dnech běžné výuky

4. Diskutovali jste v pedagogickém sboru o oblastech, ke kterým by mohlo směřovat Vaše samostudium?	
	ano
	ne

5. Kdo inicioval diskuzi o náplni samostudia ve Vaší škole?	
	Nikdo
	někdo z pedagogů
	vedení školy
	někdo jiný:

6. Plánujete si obsah svého samostudia?	
	ano
	ne

7. Zajímá se vedení školy o obsah Vašeho samostudia?	
	ano
	ne

8. Zaškrtněte činnosti, které jsou podle Vás vhodné k naplnění dnů samostudia.	
<input type="checkbox"/>	studium odborné literatury
<input type="checkbox"/>	návštěva vyučovacích jednotek u kolegů na Vaší škole
<input type="checkbox"/>	návštěva jiné školy
<input type="checkbox"/>	vzdělávací program nad rámec plánu DVPP
<input type="checkbox"/>	jme:

9. Je v plánu DVPP Vaší školy naznačen obsah samostudia?	
<input type="checkbox"/>	ano
<input type="checkbox"/>	ne

10. Je přístup k sebevzdělávání pedagogů zahrnut do kritérií pro hodnocení zaměstnanců?	
<input type="checkbox"/>	ano
<input type="checkbox"/>	ne

11. Vyhodnocujete ve škole efektivitu DVPP?	
<input type="checkbox"/>	ano
<input type="checkbox"/>	ne

Pokud ano, jakým způsobem?

Požadujete zaslat výsledky dotazníkového šetření?

Příloha č. 3: Dotazník pro ředitele (formulář)

II. Dotazník pro ředitele:

1. Seznámil jste pedagogy s informací, že dle zákona o pedagogických pracovnících mají možnost čerpat 12 pracovních dnů volna ve školním roce určených pro samostudium?	
<input type="checkbox"/>	Ano
<input type="checkbox"/>	Ne

2. Odhadněte průměrný počet dnů, jenž čerpali Vaši pedagogové.	
<input type="checkbox"/>	žádné
<input type="checkbox"/>	1 - 6 dní
<input type="checkbox"/>	7 - 11 dní
<input type="checkbox"/>	12 dní

3. Kdy umožňujete čerpat pedagogům volné dny pro samostudium?	
<input type="checkbox"/>	pouze ve dnech „vedlejších prázdnin“
<input type="checkbox"/>	ve dnech „vedlejších prázdnin“ i ve dnech běžné výuky
<input type="checkbox"/>	pouze ve dnech běžné výuky

4. Diskutovali jste v pedagogickém sboru o oblastech, ke kterým by mohlo směřovat samostudium?	
<input type="checkbox"/>	ano
<input type="checkbox"/>	ne

5. Kdo inicioval diskuzi o náplni samostudia ve Vaší škole?	
<input type="checkbox"/>	nikdo
<input type="checkbox"/>	někdo z pedagogů
<input type="checkbox"/>	vedení školy
<input type="checkbox"/>	někdo jiný:

6. Plánují si Vaši pedagogové obsah svého samostudia?	
<input type="checkbox"/>	ano
<input type="checkbox"/>	ne

7. Zajímáte se o obsah jejich samostudia?	
<input type="checkbox"/>	ano
<input type="checkbox"/>	ne

8. Zaškrtněte činnosti, které jsou podle Vás vhodné k naplnění dnů samostudia.	
<input type="checkbox"/>	studium odborné literatury
<input type="checkbox"/>	návštěva vyučovacích jednotek u kolegů na Vaší škole
<input type="checkbox"/>	návštěva jiné školy
<input type="checkbox"/>	vzdělávací program nad rámec plánu DVPP
<input type="checkbox"/>	jiné:

9. Je ve Vašem plánu DVPP naznačen obsah samostudia?	
<input type="checkbox"/>	ano
<input type="checkbox"/>	ne

10. Je přístup k sebevzdělávání pedagogů zahrnut do kritérií pro hodnocení zaměstnanců?	
<input type="checkbox"/>	ano
<input type="checkbox"/>	ne

11. Vyhodnocujete efektivitu DVPP?	
<input type="checkbox"/>	ano
<input type="checkbox"/>	ne

Pokud ano, jakým způsobem?

12. Jak by ovlivnila Vaše možnost kontrolovat pedagogům náplň samostudia čerpání volných dnů?	
<input type="checkbox"/>	vůbec
<input type="checkbox"/>	umožnil/a bych čerpat pedagogům více dní
<input type="checkbox"/>	umožnil/a bych čerpat pedagogům všech 12 dní

Požadujete zaslat výsledky dotazníkového šetření?

Příloha č. 4: Otázky pro rozhovor s řediteli škol

1. Věnují se Vaši pedagogové ve volných dnech určených k samostudiu samostudiu, nebo využíváte toto volno k vyplnění tzv. vedlejších prázdnin?
2. Zabýváte se obsahem samostudia pedagogů a jakou formou?
3. Plánují si Vaši pedagogové obsah svého samostudia?
4. Podílíte se na tomto plánování?
5. Máte nějakou zpětnou vazbu, čím se pedagogové zabývají ve dnech samostudia?
6. Umožnil byste svým pedagogům čerpat více dní volna, kdyby učitelé vypracovali plán pro své samostudium a vy jej měl možnost kontrolovat?